



**LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE**



La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « **Fafpt Hérault** » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « **Fafpt Gard Lorère** » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet www.fafpt34.org et www.fafpt30.org pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

Contacts :
Hérault

Pierre MOURET 06.99.44.30.34
Estelle GRAND 06 11 12 97 25
Bureau 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère

Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980
LANGLADE

Secrétaires de mairie
Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionsfdmfa30.48@gmail.com

INFO 95

Est-il possible de recruter un agent contractuel pour remplacer un agent titulaire en temps partiel thérapeutique ?

En principe, pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement. Il peut également être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Dès lors, il est possible de recruter un agent contractuel pour remplacer l'absence d'un agent en temps partiel thérapeutique.

Le contrat ainsi établi présentera les caractéristiques suivantes :

- une quotité de travail limitée à l'absence de l'agent occupant l'emploi (exemple : 40 % si l'agent est à temps partiel thérapeutique à 60 %)
- une durée limitée à la période d'exercice en temps partiel thérapeutique accordée à l'agent occupant l'emploi.

[Code général de la fonction publique, art. L. 332-13.](#)

INFO 96

L'absence de renouvellement du contrat d'un agent doit-il être justifié par l'employeur ?

Par principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement. Cela est valable même si l'engagement a déjà été reconduit à plusieurs reprises, la décision de ne pas le renouveler n'en constituera pas pour autant un licenciement

L'administration peut ainsi décider de ne pas renouveler un contrat et mettre fin aux fonctions d'un agent contractuel pour des motifs liés à l'intérêt du service ou pris en considération de la personne.

Néanmoins, même si la décision de non-renouvellement est fondée sur la manière de servir de l'agent, et se trouve ainsi prise en considération de la personne, cette décision – sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire – n'est pas susceptible d'être motivée ni d'entraîner une obligation de la collectivité d'inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier individuel.

[CE, 23 février 2009, req n° 304995 ;](#)

[CE, 23 juillet 2010, req n° 318862 ;](#)

[CAA de Paris, 6 juin 1996, req n°95PA00613 ;](#)

[CAA de Lyon, 7 octobre 2014, req n°13LY03084 ;](#)

[CAA Marseille, 19 avril 2016, req n°15MA00053.](#)

INFO 97

Les droits à congés annuels des agents de droit privé sont-ils identiques aux droits des agents publics ?

Le régime des congés annuels diffère selon que l'agent relève du droit public (fonctionnaires et contractuels) ou du droit privé (apprentis, contrats aidés, etc.).

En ce qui concerne l'acquisition des droits à congés annuels, les agents de droit privé relèvent de la réglementation de droit commun du droit du travail. A ce titre, ils ont le droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Les agents publics, quant à eux, se voient appliquer les dispositions propres à la fonction publique qui prévoient que pour chaque année, ils ont le droit à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, décomptés en jours effectivement ouvrés.

En ce qui concerne la période de référence pour la prise des congés, elle débute du 1^{er} juin de l'année en cours (N) et prend fin au 31 mai de l'année suivante (N +1) pour les agents de droit privé ; tandis qu'elle s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre pour les agents de droit public.

[Code général de la fonction publique, art. L. 621-1 ;](#)

[Code du travail, art. L. 6222-23, L. 3141-3 et L. 3141-4 ;](#)

[Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, art. 1, JO du 30 novembre 1985.](#)

INFO 98

JURISPRUDENCE

Télétravail dans la fonction publique territoriale : droit à l'indemnité forfaitaire et aux frais de repas dans le cadre d'une organisation fondée sur le double volontariat

Le Conseil d'État s'est prononcé sur une action en reconnaissance de droits introduite sur le fondement de l'article L. 77-12-1 du code de justice administrative afin d'obtenir, au bénéfice d'agents exerçant tout ou partie de leurs fonctions en télétravail, le versement d'une indemnité forfaitaire annuelle destinée à compenser les frais liés au télétravail ainsi que d'une indemnité compensatrice de repas pour les jours travaillés à distance. Après avoir écarté les moyens tirés de l'irrecevabilité de l'action, la Haute juridiction confirme qu'une telle action est recevable dès lors qu'une réclamation préalable a été formée auprès de l'administration compétente et que l'auteur de cette réclamation disposait de la qualité pour représenter l'organisation requérante.

Sur le fond, le Conseil d'État rappelle le cadre juridique applicable au télétravail dans la fonction publique, issu notamment des dispositions législatives et réglementaires relatives au télétravail et à la prise en charge des coûts qui en découlent.

Il relève que l'organisation mise en place à la suite de la crise sanitaire permettait aux agents, dont les missions étaient compatibles avec le travail à distance, d'alterner présence sur site et travail à distance selon un planning établi par l'employeur, sans caractère contraint. Il en déduit que les agents concernés exerçaient leurs fonctions dans des conditions caractérisant une organisation de télétravail fondée sur l'accord de l'agent et de l'employeur, conformément à l'exigence de double volontariat.

La Haute juridiction juge, en conséquence, que ces agents pouvaient prétendre au bénéfice de l'indemnité forfaitaire annuelle de participation aux frais liés au télétravail prévue par la délibération applicable ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de repas, dès lors qu'ils ne bénéficiaient pas de solution de restauration sur leur lieu d'affectation et que le principe d'égalité des droits entre agents en télétravail et agents exerçant sur site s'y opposait. Elle écarte également les moyens relatifs à la période de versement de l'indemnité forfaitaire et rejette le pourvoi, confirmant la reconnaissance des droits indemnitaires des agents concernés.

[Conseil d'État n° 500562 du 20 février 2026](#)

Accès illégal aux données RH : si les faits justifient une sanction disciplinaire, la sanction de blâme présente un caractère disproportionné.

Par un jugement du 8 janvier 2026 (n° 2305907), le Tribunal Administratif de Marseille a été saisi d'une demande tendant à l'annulation d'un arrêté infligeant un blâme à une attachée territoriale. Il était reproché à l'intéressée d'avoir consulté, via la plateforme sécurisée de la collectivité, l'arrêté de mutation de son supérieur hiérarchique, puis de l'avoir imprimé sur un matériel ne relevant pas de son service. L'administration soutenait que ces faits caractérisaient un manquement aux obligations professionnelles, notamment au devoir de discrétion, tandis que l'agent contestait la matérialité et la qualification des faits.

Le tribunal rappelle qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir de vérifier la matérialité des faits reprochés, leur qualification fautive et la proportionnalité de la sanction. Au vu des éléments issus de l'enquête informatique, il retient que la consultation et l'impression du document litigieux sont établies. Il relève que les fonctions exercées ne donnaient pas vocation à accéder à des documents relevant du service des ressources humaines et que l'acte concernait un document comportant des données à caractère personnel. Il en déduit l'existence d'un manquement au devoir de discrétion professionnelle, de nature à justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Toutefois, le tribunal constate qu'aucune diffusion du document n'est établie et qu'aucune conséquence concrète sur la vie privée de l'intéressé concerné ni sur le fonctionnement du service n'est alléguée. Dans ces conditions, il juge que la sanction de blâme, bien qu'appartenant au premier groupe des sanctions disciplinaires, présente un caractère disproportionné au regard des faits reprochés. L'arrêté contesté est, en conséquence, annulé, les conclusions présentées au titre des frais liés à l'instance étant rejetées.

[TA de Marseille n°2305907 du 8 janvier 2026](#)

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et www.fafpt30.org

La **FA-FPT** a l'avantage d'être une organisation dont les préoccupations portent exclusivement sur les revendications des fonctionnaires territoriaux. Elle est donc au cœur des problématiques des agents de la Fonction publique territoriale et a pour objectif de rechercher l'amélioration du statut de la Fonction publique territoriale.

Vous souhaitez ou ne souhaitez plus recevoir les diffusions de la **FA-FPT**

Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'Hérault , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la **FA-FPT** de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

La Banque Française Mutualiste partenaire de l'Union Départementale de la Fédération Autonome



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION
DE LA **FA-FPT**
EST ARRIVÉE !



REPRODUCTION AUTORISÉE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale



A la FA-FPT chaque syndicat est autonome pour choisir ses revendications et ses combats au plus près des réalités de terrain de sa collectivité.

L'Autonomie

Nous sommes libres de tout parti politique

A la **FA-FPT** nous défendons l'apolitisme. Nous sommes indépendants de toute doctrine politique, d'influence philosophique ou d'obédience religieuse.

Nous sommes pour le syndicalisme de proximité

A la **FA-FPT** nous sommes au plus près des agents et de leurs attentes au quotidien. Nous travaillons sur le terrain pour améliorer leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Nous sommes pour le progrès social

A la **FA-FPT**, le progrès social est une exigence. Il doit concerner tous les agents quel que soit leur cadre d'emploi.

“ Avec la FA-FPT, un syndicalisme différent et efficace existe ”

Soyez à la FA-FPT en toute Autonomie

La FA-FPT vous représente dans les instances de dialogue social tant localement que nationalement. La présence de la FA-FPT vous assure une véritable représentativité.



La FA-FPT se bat pour :

Le respect de vos droits

Le respect de vos droits consiste à reconnaître et à protéger les libertés et les garanties légales qui vous sont accordées.

L'amélioration de vos conditions de travail

L'amélioration de vos conditions de travail signifie l'optimisation des facteurs tels que le confort, la sécurité, la flexibilité et les opportunités de développement professionnel.

L'amélioration de votre pouvoir d'achat

L'amélioration de votre pouvoir d'achat désigne l'accroissement de votre capacité à acheter davantage de biens et services avec votre revenu disponible.

Nos retraites d'aujourd'hui et de demain

Les retraites d'aujourd'hui et de demain font référence au système de prestations fournies aux travailleurs lors de leur cessation d'activité professionnelle.



FA-FPT

96, rue blanche 75009 paris
contact@fafpt.org

Contact:

FA-FPT 34

fafpt34@sfr.fr

FA-FPT 30-48

fafpt@fafpt30-48.fr